

Uzasadnienie

Zgodnie z art. 77³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.) warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, jeżeli nie są oni objęci układem zbiorowym pracy, określa, w drodze rozporządzenia, minister właściwy do spraw pracy na wniosek właściwego ministra.

Minister Zdrowia wystąpił z wnioskiem o nowelizację rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 kwietnia 2008 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych działających w ochronie zdrowia (Dz. U. z 2016 r. poz. 1607) w zakresie regulacji dotyczących pracowników zatrudnionych w Centrum Systemów Informacyjnych Ochrony Zdrowia (CSIOZ), a także w zakresie skorygowania maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego określonych w załączniku nr 1 do rozporządzenia.

Szczegółowy zakres zmian:

1. W załączniku nr 1 do projektu rozporządzenia, w tabeli 1 mającej zastosowanie do pracowników zatrudnionych w jednostkach ochrony zdrowia z wyłączeniem pracowników CSIOZ skorygowano tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego.

W związku ze zmianą wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, które od dnia 1 stycznia 2017 r. wynosi 2.000 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 września 2016 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r. (Dz. U. poz. 1456)) zwiększa się o ok. 25% maksymalne kwoty miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego; kwoty zostały określone w granicach 2.000 zł – 6.380 zł.

2. W załączniku nr 1 do projektu rozporządzenia, w tabeli 2 mającej zastosowanie do pracowników zatrudnionych w CSIOZ:
 - a) podwyższono maksymalne wynagrodzenie w I kategorii zaszeregowania z 1.750 zł do 2.000 zł oraz w II kategorii zaszeregowania z 2.000 zł do 2.100 zł, w związku ze zmianą od dnia 1 stycznia 2017 r. wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę;
 - b) podwyższono maksymalne wynagrodzenie zasadnicze w kategoriach zaszeregowania VI-XV; zmienione stawki będą się kształtowały w granicach 4.000 zł – 11.500 zł.
3. W załączniku nr 3 do rozporządzenia, w tabeli 2 mającej zastosowanie do pracowników zatrudnionych w CSIOZ:
 - a) dodano następujące stanowiska: kierownik: portfela projektów, programu; ekspert, zastępca kierownika wydziału/biura; główny: analityk, programista, tester, administrator, informatyk; starszy: tester, administrator; tester, młodszy tester;
 - b) podwyższono kategorie zaszeregowania oraz stawki dodatku funkcyjnego dla następujących stanowisk:
 - koordynator, pełnomocnik, radca prawny – z kategorii zaszeregowania XI–XIV do kategorii XII–XV oraz stawkę dodatku funkcyjnego z 5 na 6,
 - główny: specjalista, architekt, energetyk – z kategorii zaszeregowania X–XIII do kategorii X–XIV oraz stawkę dodatku funkcyjnego z 4 na 5,

- starszy: specjalista, architekt, energetyk, analityk, programista, informatyk – z kategorii zaszeregowania VIII–IX do kategorii VIII–XIII,
 - specjalista, architekt, analityk, programista, informatyk – z kategorii zaszeregowania VII–X do kategorii VII–XII,
 - młodszy: specjalista, architekt, energetyk, analityk, programista, informatyk – z kategorii zaszeregowania VI–IX do kategorii VI–XI;
- c) obniżono minimalne kategorie zaszeregowania dla następujących stanowisk:
- energetyk – z kategorii zaszeregowania V na IV,
 - młodszy energetyk – z kategorii zaszeregowania IV na III,
 - kierownik magazynu – z kategorii zaszeregowania VII na VI,
 - starszy technik – z kategorii zaszeregowania VI na V;
- d) dokonano zmian w zakresie wymaganych kwalifikacji (wykształcenia i liczby lat pracy) dla:
- kierownika wydziału/biura, zastępcy głównego księgowego – rozszerzono dotychczas wymagane kwalifikacje (wykształcenie wyższe i liczba lat pracy – 5) o wykształcenie średnie i liczbę lat pracy – 8,
 - głównego: specjalisty, architekta i energetyka – rozszerzono dotychczas wymagane kwalifikacje (wykształcenie wyższe i liczba lat pracy – 5) o wykształcenie średnie i liczbę lat pracy – 8,
 - koordynatora i pełnomocnika – przy wykształceniu wyższym zmieniono liczbę lat pracy z 4 do 5, a przy wykształceniu średnim zmieniono liczbę lat pracy z 6 do 8,
 - administratora – obniżono wymaganą liczbę lat pracy; przy wykształceniu wyższym z 3 lat na 2, a przy wykształceniu średnim z 5 lat na 4.

Wnioskowane zmiany wychodzą naprzeciw potrzebom kadrowym CSIOZ jako państwowej jednostki budżetowej, właściwej w zakresie systemów informacyjnych ochrony zdrowia. Sprawna, prawidłowa i efektywna realizacja zadań związanych z przedmiotem działalności CSIOZ wymaga zapewnienia zasobu kadrowego o odpowiednich kwalifikacjach i doświadczeniu zawodowym oraz utrzymania stabilności zatrudnienia. Pomimo tego, że ostatnia zmiana rozporządzenia regulującego warunki wynagradzania w CSIOZ weszła w życie w dniu 1 września 2015 r. oraz pozyskano środki finansowe na zabezpieczenie potrzeb etatowych związanych z utrzymaniem trwałości zrealizowanych projektów informatycznych, nadal występują problemy z zatrudnieniem specjalistów z branży IT. Dla przykładu od września 2015 r. do lutego 2017 r. opublikowano 145 ogłoszeń o pracę, w wyniku czego pozyskano 62 pracowników, co w przeliczeniu stanowi ok. 43 % zatrudnienia w ramach prowadzonego procesu rekrutacji w ww. terminie. Czas od momentu publikacji ogłoszenia do momentu zawarcia umowy o pracę wynosi przeciętnie 44 dni. Główną przyczyną problemów z naborem pracowników na stanowiska specjalistyczne, poza uwarunkowaniami rynku pracy IT, są uwarunkowania prawne dotyczące zasad wynagradzania. Obecnie obowiązujące stawki wynagrodzenia zasadniczego odpowiadające poszczególnym kategoriom zaszeregowania nadal stanowią barierę w zatrudnieniu specjalistów z dziedziny informatyki. Oczekiwania finansowe potencjalnych kandydatów przekraczają maksymalne stawki wynikające z załącznika do rozporządzenia.

Zmiana rozporządzenia przewiduje wzrost maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników CSIOZ (XV kategoria zaszeregowania) z 8.000 zł do 11.500 zł. Poziom

wynagrodzenia zasadniczego po zmianie będzie nadal poniżej średnich stawek wynagrodzeń pracowników IT na rynku w Polsce.

Ponadto, wprowadzane zmiany polegają m.in. na zwiększeniu stawek wynagrodzenia zasadniczego dla specjalistycznych stanowisk pracy z zakresu IT, uelastycznieniu wymagań w zakresie kwalifikacji zawodowych, podniesieniu kategorii zaszeregowania dla kadry zarządzającej strukturami projektowymi (w szczególności dla kierownika projektu, kierownika portfela projektów, kierownika programu, koordynatora, pełnomocnika, eksperta). Zmiany te mają na celu zwiększenie konkurencyjności CSIOZ jako pracodawcy na rynku IT. W efekcie wprowadzonych zmian nastąpi m.in. zmniejszenie dysproporcji w wysokości wynagrodzenia zasadniczego pomiędzy stanowiskami kierowniczymi w strukturze organizacyjnej CSIOZ a stanowiskami specjalistycznymi.

Wejście w życie przedmiotowej regulacji umożliwi większą elastyczność w kształtowaniu poziomu wynagrodzeń następujących stanowisk specjalistycznych z zakresu IT:

- 1) główny: specjalista, architekt, analityk, programista, tester, administrator, informatyk, energetyk;
- 2) starszy: specjalista, architekt, analityk, programista, tester, administrator, informatyk, energetyk;
- 3) specjalista, architekt, analityk, programista, tester, administrator, informatyk, energetyk;
- 4) młodszy: specjalista, architekt, analityk, programista, tester, administrator, informatyk, energetyk.

Aby zmniejszyć różnice w zakresie minimalnych warunków wynagradzania pomiędzy stanowiskami referenta, sekretarki a młodszego energetyka, energetyka oraz starszego technika i kierownika magazynu, dla stanowisk: młodszego energetyka, energetyka, starszego technika i kierownika magazynu, obniżeniu uległy kategorii zaszeregowania (przedmiotowe obniżenie kategorii zaszeregowania nie będzie miało wpływu na osoby obecnie zatrudnione w CSIOZ – do chwili obecnej nie zatrudniono pracowników na stanowiskach, dla których obniżono kategorie zaszeregowania). Jednocześnie, zwiększenie elastyczności w kształtowaniu poziomu wynagrodzeń skutkuje zwiększeniem różnicy w liczbie kategorii zaszeregowania pomiędzy najniższym a najwyższym stanowiskiem danego rodzaju, np. pomiędzy najniższą kategorią zaszeregowania dla stanowiska młodszy energetyk (III) a najwyższą kategorią dla stanowiska główny energetyk (XIV) różnica wynosi 11 kategorii (dotychczas 9) – przedmiotowe zróżnicowanie kategorii zaszeregowania również nie będzie miało wpływu na osoby obecnie zatrudnione w jednostce – do chwili obecnej nie zatrudniono pracowników na stanowiskach od młodszego do głównego energetyka. Dodatkowo, aby zminimalizować wpływ projektowanych zmian na wysokość wynagrodzeń na stanowiskach niezwiązanych bezpośrednio z realizacją zadań z zakresu IT (np. kierownik magazynu i starszy technik), stanowiska te zostały przesunięte do wyodrębnionych pozycji, z jednoczesnym obniżeniem minimalnej kategorii zaszeregowania. Dlatego też znaczący wzrost stawek wynagrodzeń następuje pomiędzy X kategorią zaszeregowania (maksymalna kategoria dla stanowisk niezwiązanych bezpośrednio z zadaniami IT) a XI kategorią zaszeregowania (maksymalna kategoria dla niższych stanowisk specjalistycznych). Od kategorii XI do XV następuje dalszy wzrost stawek wynagrodzenia, w których oprócz

stanowisk specjalistycznych znajdują się kluczowe stanowiska wspomagające realizację zadań IT m.in. w obszarze prawnym, finansowym, analitycznym.

Należy podkreślić, że w sektorze IT zapotrzebowanie na pracowników posiadających wysokie kwalifikacje stale rośnie, co bezpośrednio przekłada się na presję w zakresie wzrostu wynagrodzeń a także, uwzględniając ograniczenia prawne w kształtowaniu warunków wynagradzania, wpływa na niekonkurencyjność sektora publicznego względem sektora prywatnego. W Polsce nadal występuje niedobór specjalistów z zakresu informatyki. Szacuje się, że „luka” między potrzebami pracodawców a liczbą chętnych do pracy wynosi ok. 50 tys. osób rocznie, co generuje bardzo wysokie oczekiwania płacowe potencjalnych kandydatów do pracy (z danych zawartych w publikacji „Pracuj w IT 2015” przygotowanej przez Grupę Pracuj.pl wynika, że bez względu na poziom doświadczenia: programiści, analitycy biznesowi, architekci oprogramowania, testerzy i specjaliści do spraw zarządzania projektami, cieszą się najlepszymi zarobkami w porównaniu do specjalistów o podobnym poziomie doświadczenia z innych branż). Według „Raportu płacowego 2016” Hays Poland przeciętne zarobki wykwalifikowanych specjalistów w branży IT zatrudnionych na umowę o pracę obecnie mieszczą się w przedziale od 8.000 zł do 25.000 zł.

Najczęściej oferowane w 2016 r. wynagrodzenie na rynku IT przedstawiono w poniższej tabeli.

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie w zł
1.	IT Director/CIO	25.000
2.	Systems Development Director	25.000
3.	Software Deweloper	
3.1	C/C++	9.250
3.2	Java	13.000
3.3	.NET/C#	11.500
3.4	FRONT-END (HTML, CSS, JS)	8.000
3.5	PHP	10.000
3.6	MOBILE	13.000
4.	Tester	10.250
5.	Analityk biznesowy	15.000
6.	Kierownik Projektu	16.000
7.	Administrator systemów	
7.1	Unix/Linux	14.000
7.2	Microsoft Windows Server	12.000
8.	Administrator sieci	13.000
9.	Administrator baz danych	

9.1	Database Administrator (Oracle, SQL)	13.000
9.2	Database Developer (Oracle, PL/SQL)	14.000

Źródło: opracowanie na podstawie „Raportu płacowego 2016” Hays Poland

Rynek pracy w tej branży technologicznej jest zdecydowanie rynkiem kandydata, a nie pracodawcy (to pracownik dyktuje wysokość zarobków, dlatego rosną one do tak wysokich poziomów). Należy przy tym dodać, że sektor IT cały czas się rozwija, dlatego zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników stale wzrasta. Rekrutacja i budowanie nowych zespołów jest trudne w związku z niską dostępnością pracowników o niszowych kompetencjach. Niedobór pracowników na polskim rynku IT obejmuje praktycznie wszystkie specjalizacje i technologie. Największe zapotrzebowanie dotyczy m.in. takich stanowisk jak: deweloperzy, programiści mobilni, architekci IT, administratorzy, analitycy oraz testerzy. Firmy funkcjonujące na rynku IT, chcąc pozyskać pracowników konkurują ze sobą nie tylko poziomem wynagrodzeń, ale także często poprzez wprowadzenie benefitów pozapłacowych i elastycznych form współpracy, tj. np. zatrudnienie na kontrakt zamiast umowy o pracę. Z roku na rok wzrasta liczba osób, które dopuszczają jedynie tę formę współpracy. Zgodnie z opublikowanym przez Hays Poland *Raportem płacowym 2017 IT Contracting* średnie stawki wynagrodzeń specjalistów na kontrakcie, przy założeniu średniej liczby godzin w miesiącu na poziomie 160 roboczo-godzin, przedstawiają się następująco (w zł):

Lp.	Stanowisko	Doświadczenie zawodowe 1-5 lat	Doświadczenie zawodowe powyżej 5 lat
1.	Software Deweloper		
1.1	C/C++	9.000	17.600
1.2	Java	11.200	22.400
1.3	.NET/C#	10.400	21.200
1.4	FRONT-END (HTML, CSS, JS)	8.400	19.200
1.5	PHP	6.800	15.600
1.6	MOBILE	10.000	21.200
2.	Tester	8.400	17.600
3.	Architekt	20.800	
4.	Analityk biznesowy	12.800	19.200
5.	Kierownik Projektu	16.000	19.200
6.	Administrator systemów		
6.1	Unix/Linux	14.400	18.400

6.2	Microsoft Windows Server	9.600	16.000
7.	Administrator sieci	11.200	16.000
8.	Administrator baz danych		
8.1	Database Administrator (Oracle, SQL)	12.000	19.200
8.2	Database Developer (Oracle, PL/SQL)	16.000	22.400

Źródło: opracowanie na podstawie Hays Poland *Raport płacowy 2017 IT Contracting*

Przedstawione powyżej stawki wynagrodzeń wynikają z raportów płacowych obejmujących dane ogólnopolskie. Należy zwrócić uwagę, że CSIOZ działa na obszarze Warszawy, w warunkach silnej konkurencji pomiędzy pracodawcami rynku IT, co sprawia, że stawki wynagrodzeń kształtują się powyżej średniej krajowej. Stąd też wynika konieczność wprowadzania w zakresie CSIOZ kolejnych zmian dotyczących warunków wynagradzania, które spełniałyby oczekiwania potencjalnych kandydatów do pracy i pozwoliły utrzymać stabilność zatrudnienia w jednostce.

Ponadto, z uwagi na fakt, że w projekcie zmieniają się wymagania co do lat pracy dla stanowiska pełnomocnika i koordynatora wprowadzono przepis przejściowy, zgodnie z którym pracownik, który nie będzie spełniał wymagań kwalifikacyjnych przewidzianych dla stanowiska zajmowanego przez niego w dniu wejścia w życie rozporządzenia, będzie mógł być nadal zatrudniany na tym stanowisku.

Projektowane rozporządzenie nie jest objęte zakresem prawa Unii Europejskiej.

Projekt nie podlega procedurze notyfikacji określonej w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039 oraz z 2004 r. poz. 597).

Projekt nie podlega przedstawieniu właściwym organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu.

Projekt rozporządzenia zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006 i 1204) oraz w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingskiej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248).